

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี 2560-2564

People : การบริหารส่งเสริม และ พัฒนาบุคลากรเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ที่ 3 บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร (MOPH)

นิยามเป้าประสงค์ (Goal Meaning) เพื่อให้บุคลากรในระบบสุขภาพได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูงอย่างมืออาชีพ เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสาธารณสุข 6 กลุ่มดังนี้

-บุคลากรวิชาชีพ มี 7 สายงาน ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด และนักวิชาการสาธารณสุข

-บุคลากรสหวิชาชีพ ได้แก่ บุคลากรประกอบโรคศิลปะ 7 สายงาน ได้แก่ นักร้องสีการแพทย์ นักกิจกรรมบำบัด นักจิตวิทยา นักจิตวิทยาคลินิก นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก นักฟิสิกส์รังสี และแพทย์แผนไทย

-บุคลากรอื่น มี 7 สายงาน ได้แก่ นักวิชาการทันตสาธารณสุข นักโภชนาการ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการศึกษาพิเศษ นักกายอุปกรณ์ นักวิชาการอาหารและยา

-บุคลากรสนับสนุน ประกอบด้วย จพ.ทันตสาธารณสุข จพ.เภสัชกรรม จพ.สาธารณสุข จพ.เวชสถิติ จพ.เวชกิจฉุกเฉิน จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ และจพ.รังสีการแพทย์

-บุคลากรสายสนับสนุน (Back office) ประกอบด้วย นักวิชาการ/จพ.การเงินและบัญชี นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป นวก./จพ.พัสดุ นิติกร นักสถิติ นวก./จพ.คอมพิวเตอร์ นวก./จพ.โสตทัศนศึกษา จพ.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และจพ.ธุรการ

-บุคลากรผู้ทำหน้าที่บริหารงาน ประกอบด้วย ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น

ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด หมายถึง จำนวนบุคลากรทั้ง 5 กลุ่มได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 47 เทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคล ที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้ 2 แบบ คือ แบบที่เป็นทางการ เช่น การบรรยาย การฝึกอบรม เป็นต้น และแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การสอนแนะ (Coaching) และการสอนงานอย่างใกล้ชิด

กระบวนการพัฒนา หมายถึง การจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน โดยการวางแผนอัตรากำลังคนครอบคลุมกิจกรรมดังนี้

การวางแผนอัตรากำลัง

การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะบุคลากร

บริหารบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงในสายงานหลัก

การสร้าง/พัฒนาข้าราชการ เพื่อสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร

การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่บุคลากร

การจัดระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

หน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขไปใช้ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ทุกระดับที่มีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงานรายบุคคลมาทำการวิเคราะห์ ประเมินผลและนำผลนั้นมาใช้ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- หน่วยงานมีการชี้แจงแนวทางการวัดดัชนีความสุข/แนวทางการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้
- มีการสำรวจและตอบแบบสอบถามดัชนีความสุขไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากร
- สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล/สังเคราะห์ข้อมูลความสุขของบุคลากร
- มีการจัดทำแผนการพัฒนา/ส่งเสริม ความสุขของคนทำงาน
- มีการดำเนินการและสรุปผลการดำเนินการตามแผน

ค่านิยม MOPH หมายถึง	M : Mastery	เป็นนายตนเอง
	O : Original	สร้างสรรค์สิ่งใหม่
	P : People	ใส่ใจประชาชน
	H : Humanity	อ่อนน้อม ถ่อมตน

จุดยืนเป้าประสงค์ 2561-2564 (ดี เก่ง มีความสุข)

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ
2. ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน บนค่านิยม MOPH
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี เป็นต้นแบบนักรักษาสาธารณสุขสุขภาพดี

จุดยืน 2561

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ อย่างน้อยร้อยละ 85
2. ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุขค่าเฉลี่ยร้อยละ 60
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี อย่างน้อยประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ)
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากรครอบคลุม ร้อยละ 100 และมีคนต้นแบบนักรักษาสาธารณสุขสุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน

จุดยืน 2562

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ อย่างน้อยร้อยละ 90
2. ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุขค่าเฉลี่ยร้อยละ 70
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี อย่างน้อยประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ)
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากรครอบคลุม ร้อยละ 85 และมีคนต้นแบบนักรักษาสาธารณสุขสุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน

จุดยืน 2563

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ อย่างน้อยร้อยละ 95
2. ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุขค่าเฉลี่ยร้อยละ 90
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี อย่างน้อยประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ)
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากรครอบคลุม ร้อยละ 100 และมีคนต้นแบบนักรักษาสาธารณสุขสุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน

จุดยืน 2564

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ อย่างน้อยร้อยละ 100
2. ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุขค่าเฉลี่ยร้อยละ 100
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี อย่างน้อยประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ)
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากรครอบคลุมร้อยละ 100 และมีคนต้นแบบนั้กการสาธารณสุขสุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน

2. จุดยืนและเข็มมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Goal Positioning)

เกณฑ์เป้าหมาย	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
การพัฒนาบุคลากร ครอบคลุม 5 กลุ่ม วิชาชีพ	พัฒนาบุคลากรใน หน่วยงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	พัฒนาบุคลากรใน หน่วยงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	พัฒนาบุคลากรใน หน่วยงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95	พัฒนาบุคลากรใน หน่วยงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100
พัฒนาค่านิยมองค์กร MOPH และส่งเสริม การพัฒนากิจกรรม ความสุขในการทำงาน	บุคลากรมีความสุข ตามแบบสำรวจดัชนี ความสุขค่าเฉลี่ยร้อย ละ 60	บุคลากรมีความสุขตาม แบบสำรวจดัชนี ความสุขค่าเฉลี่ยร้อย ละ 70	บุคลากรมีความสุข ตามแบบสำรวจดัชนี ความสุขค่าเฉลี่ยร้อย ละ 80	บุคลากรมีความสุข ตามแบบสำรวจดัชนี ความสุขค่าเฉลี่ยร้อย ละ 90
ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิ บาล	เชิดชูคนดี/ต้นแบบ ความดี อย่างน้อย ประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ)	เชิดชูคนดี/ต้นแบบ ความดี อย่างน้อย ประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ)	เชิดชูคนดี/ต้นแบบ ความดี อย่างน้อย ประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ)	เชิดชูคนดี/ต้นแบบ ความดี อย่างน้อย ประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ)
ส่งเสริมให้บุคลากร สาธารณสุขมีสุขภาพดี	โดยทุกหน่วยงานมี การตรวจสุขภาพให้ บุคลากรครอบคลุม ร้อยละ 100 และมี คนต้นแบบนั้กการ สาธารณสุขสุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน	โดยทุกหน่วยงานมีการ ตรวจสุขภาพให้ บุคลากรครอบคลุม ร้อยละ 100 และมีคน ต้นแบบนั้กการ สาธารณสุขสุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน	โดยทุกหน่วยงานมี การตรวจสุขภาพให้ บุคลากรครอบคลุม ร้อยละ 100 และมี คนต้นแบบนั้กการ สาธารณสุขสุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน	โดยทุกหน่วยงานมี การตรวจสุขภาพให้ บุคลากรครอบคลุม ร้อยละ 100 และมี คนต้นแบบนั้กการ สาธารณสุขสุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน

กลยุทธ์

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ
2. ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี

แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี ภาพรวมยุทธศาสตร์สุขภาพจังหวัดกาฬสินธุ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์
			2561	2562	2563	2564	2565	
การบริหารส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร เป็นเลิศ	บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็น คนดี คนเก่ง และ มีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร (MOPH)	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ
		2. ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุข	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	2. ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน
		3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี อย่างน้อยประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี
		4. ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากร และมีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ/คัดเลือกบุคลากรต้นแบบด้านสุขภาพ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	4. ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี

Master Plan ปีงบประมาณ 2562

เป้าประสงค์ที่ 3 บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคนที่ คนเก่ง และ มีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร (MOPH)

จุดยืน	กลยุทธ์	กิจกรรมหลัก	ผลผลิตกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ			
				สสจ	รพท	คปสอ.	รพ.สต.
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตาม สมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่ม วิชาชีพ	1. บุคลากรด้านสาธารณสุขทุก ระดับมีศักยภาพในการจัดการ ประเด็นอนามัยแม่และเด็ก, การ จัดการประเด็นโรคไม่ติดต่อ เรื้อรัง (NCD)	-จัดประชุมเพื่อนำเสนอ ข้อมูลประเด็นปัญหาที่ สำคัญของจังหวัดกาฬสินธุ์ ในกลุ่มผู้บริหารทุกระดับ -จัดประชุมเพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้มี ความเข้าใจฐานข้อมูล/ ระบบสารสนเทศ -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามส่วนขาดและตาม ความต้องการของ Service plan และ สมรรถนะของแต่ละ วิชาชีพและสายสนับสนุน (5 กลุ่มสายงาน) (On the job training) และมีการ จัดสรรงบประมาณ - ประสานความร่วมมือกับ สถาบันฝึกอบรม และ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมตามแผน	-ผู้บริหารตระหนัก/เห็น ความสำคัญและสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากรตามส่วนขาด - มีฐานข้อมูลระบบสารสนเทศ ที่สามารถนำมาวิเคราะห์และ แก้ไขปัญหาได้ -มีแผนพัฒนาบุคลากรตามส่วน ขาดและมีการจัดสรร งบประมาณในการพัฒนา บุคลากรในหน่วยงาน -มีการจัดเวทีลงนามความ ร่วมมือเพื่อสร้างแผนความ ร่วมมือกับสถาบันการศึกษา (MOU) และจัดส่งบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรมตามแผน	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓

จุดยืน	กลยุทธ์	กิจกรรมหลัก	ผลผลิตกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ			
				สสจ	รพท	คปสอ.	รพ.สต.
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ (ต่อ)	1. บุคลากรด้านสาธารณสุขทุกระดับมีศักยภาพในการจัดการประเด็นอนามัยแม่และเด็ก, การจัดการประเด็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD) (ต่อ)	-ประเมินผลการดำเนินการตามแผน	-มีการควบคุม กำกับ เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการตามแผน	✓	✓	✓	✓
2. การประเมินความสุขของบุคลากรตามแบบประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)	1. หน่วยงานมีรูปแบบ/กิจกรรมในการเสริมสร้าง/การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข	1. หน่วยงานมีช่องทางในการสื่อสารให้บุคลากรเข้าร่วมการประเมินตามแบบประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) ปี 2562 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด - หน่วยงานมีคณะกรรมการดำเนินงาน/ มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลเพื่อการจัดทำแผนการสร้างความสุขขององค์กร - สรุปลผลการดำเนินงาน - จัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ องค์กรสร้างสุขระดับจังหวัด	- มีการสื่อสาร ถ่ายทอดนโยบายระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ บุคลากรเข้าร่วมการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 (เปิดระบบประเมินระหว่าง 1 พ.ย.61-31 มกราคม 2562) - ทุกหน่วยงานมีแผน/กิจกรรม การสร้างสุขขององค์กรและบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขจากการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความสุขของหน่วยงาน - มีผลการสรุป การดำเนินงาน - เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักสร้างสุข และมีคลังความสุขระดับจังหวัด	✓	✓	✓	✓
				✓	✓	✓	✓
				✓	✓	✓	✓

จุดยืน	กลยุทธ์	กิจกรรมหลัก	ผลผลิตกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ			
				สสจ	รพท	คปสอ.	รพ.สต.
3. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ คนดีศรีสาธารณสุข	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร มีการเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี	มีนโยบายการพัฒนาและ ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร -การค้นหาบุคลากร ต้นแบบความดีและมีเวที เชิดชูเกียรติ/ประกาศ เกียรติคุณ	-มีคณะทำงานและแผนพัฒนา/ ส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม ขององค์กร -มีบุคคลต้นแบบความดี อย่าง น้อยหน่วยงานละ 1 คนและ หน่วยงานมีเวทีเชิดชูเกียรติ/ ประกาศเกียรติคุณ	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมี สุขภาพดี	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ ตรวจและประเมินสุขภาพ	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับ การตรวจและประเมิน สุขภาพ -มีกิจกรรมตรวจสุขภาพ ประจำปีบุคลากรอย่าง น้อย ปีละ 1 ครั้ง - มีการประเมินผลการ ตรวจสุขภาพ และ กิจกรรมในการส่งเสริม สุขภาพบุคลากร -จัดกิจกรรมค้นหาคน ต้นแบบสุขภาพดี	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของบุคลากร -บุคลากรได้รับการตรวจ สุขภาพ อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง -มีผลการประเมินสภาวะ สุขภาพของบุคลากร -หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริม/ สร้างเสริมสุขภาพของ หน่วยงาน -หน่วยงานมีบุคลากรต้นแบบ สุขภาพหน่วยงานละ 1 คน	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓

ใบงานที่ ๒ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Master plan) ของเป้าประสงค์ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
แบบฟอร์มแสดงรายละเอียดโครงการตามแผนพัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพ จังหวัดกาฬสินธุ์ ระยะ ๔ ปี

People Excellence : การบริหารส่งเสริม และ พัฒนาบุคลากรเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ที่ 3 บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคนดี คนเก่ง และ มีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร (MOPH)

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ อย่างน้อยร้อยละ 85
2. ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุขค่าเฉลี่ยร้อยละ 60
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี อย่างน้อยประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ)
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากรครอบคลุม ร้อยละ 100 และมีคนต้นแบบนักการสาธารณสุขสุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน

จุดยืนที่ 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ อย่างน้อยร้อยละ 85

กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ

โครงการ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม ๕ กลุ่มวิชาชีพ

จุดยืน เป้าประสงค์	กลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ผลผลิตของกลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ผู้รับผิดชอบ			ค่าเป้าหมาย				
				สสจ	คป สอ	รพ.สต/ PCU	2561	2562	2563	2564	2565
พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้ได้ ตามสมรรถนะ วิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ	-จัดประชุมเพื่อนำเสนอ ข้อมูลประเด็นปัญหาที่ สำคัญของจังหวัด กาฬสินธุ์ในกลุ่มผู้บริหาร ทุกระดับ -จัดประชุมเพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้มี ความเข้าใจฐานข้อมูล/ ระบบสารสนเทศ -จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรตามส่วนขาด และตามความต้องการ ของ Service plan และ สมรรถนะของแต่ละ วิชาชีพและสาย สนับสนุน (5 กลุ่มสาย งาน) (On the job training) และมีการ จัดสรรงบประมาณ	-ผู้บริหารตระหนัก/เห็น ความสำคัญและสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากรตามส่วนขาด - มีฐานข้อมูลระบบสารสนเทศที่ สามารถนำมาวิเคราะห์และแก้ไข ปัญหาได้ -มีแผนพัฒนาบุคลากรตามส่วน ขาดและมีการจัดสรรงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตาม สมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ	/	/	/	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

จุดยืนที่ 2. ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุขค่าเฉลี่ยร้อยละ 70

กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานบนฐานค่านิยมองค์กร MOPH ที่เข้มแข็ง

โครงการ : ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงาน

จุดยืน เป้าประสงค์	กลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ผลผลิตของกลยุทธ์/กิจกรรม ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์/กิจกรรม ทางยุทธศาสตร์	Baseline ปี 2562	ผู้รับผิดชอบ			ค่าเป้าหมาย				
					สสจ	คป สอ	รพ.สต/ PCU	2561	2562	2563	2564	2565
การประเมิน ความสุขของ บุคลากรตาม แบบประเมิน ความสุข บุคลากร กระทรวง สาธารณสุข (Happinomite r)	-หน่วยงานมีช่องทางใน การสื่อสารให้บุคลากร เข้าร่วมการประเมินตาม แบบประเมินความสุข บุคลากรกระทรวง สาธารณสุข (Happinometer)ปี 2562 ไม่น้อยกว่าร้อย ละ 70 ของจำนวน บุคลากรทั้งหมด -หน่วยงานมี คณะกรรมการ ดำเนินงาน/มีการนำ ข้อมูลมาวิเคราะห์ผลเพื่อ การจัดทำแผนการสร้าง สุขขององค์กร -สรุปผลการดำเนินงาน	-มีการสื่อสาร ถ่ายทอด นโยบายระหว่างผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติ บุคลากรเข้าร่วมการประเมิน ความสุขบุคลากรกระทรวง สาธารณสุขไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 (เปิดระบบประเมิน ระหว่าง 1 พ.ย.61-31 มกราคม 2562) -ทุกหน่วยงานมีแผน/กิจกรรม การสร้างสุขขององค์กรและ บุคลากรในหน่วยงานมี ความสุขจากการดำเนิน กิจกรรมส่งเสริมความสุขของ หน่วยงาน -มีผลการสรุป การดำเนินงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข ในการทำงานบนฐานค่านิยม องค์กร MOPH ที่เข้มแข็ง	ร้อยละ 70	/	/	/	ร้อยละ ละ 60	ร้อยละ ละ 70	ร้อยละ ละ 80	ร้อยละ ละ 90	ร้อยละ ละ 100

จุดยืนที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี

กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร มีการเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี

โครงการ : พัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี

จุดยืน เป้าประสงค์	กลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ผลผลิตของกลยุทธ์/กิจกรรม ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์/กิจกรรม ทางยุทธศาสตร์	Baseline ปี 2562	ผู้รับผิดชอบ			ค่าเป้าหมาย				
					สสจ	คป สอ	รพ.สต/ PCU	2561	2562	2563	2564	2565
จุดยืนที่ 3 ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ เชิดชูคนดี/ ต้นแบบความดี	-มีนโยบายการพัฒนา และส่งเสริมด้าน คุณธรรม จริยธรรมใน องค์กร -การค้นหาบุคลากร ต้นแบบความดีและมีเวที เชิดชูเกียรติ/ประกาศ เกียรติคุณ	-มีคณะทำงานและ แผนพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากร ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของ องค์กร -มีบุคคลต้นแบบความดี อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 คน และหน่วยงานมีเวทีเชิดชู เกียรติ/ประกาศเกียรติคุณ	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ ต้นแบบความดี อย่างน้อย ประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และ อื่นๆ 1 ต้นแบบ)	ร้อยละ 100	/	/	/	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

จุดยืนที่ 4. ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากรครอบคลุม ร้อยละ 85 และมีคนต้นแบบนักการสาธารณสุขสุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน

กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี

โครงการ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการตรวจและประเมินสุขภาพ

จุดยืน เป้าประสงค์	กลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ผลผลิตของกลยุทธ์/กิจกรรม ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์/กิจกรรม ทางยุทธศาสตร์	Baseline ปี 2562	ผู้รับผิดชอบ			ค่าเป้าหมาย				
					สสจ	คป สอ	รพ.สต/ PCU	2561	2562	2563	2564	2565
ส่งเสริมให้ บุคลากร สาธารณสุขมี สุขภาพดี	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการตรวจและประเมินสุขภาพ -มีกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากรอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง - มีการประเมินผลการตรวจสุขภาพ และกิจกรรมในการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร -จัดกิจกรรมค้นหาคนต้นแบบสุขภาพดี	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 ของบุคลากร -บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพ อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง -มีผลการประเมินสภาวะสุขภาพของบุคลากร -หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริม/สร้างเสริมสุขภาพของหน่วยงาน -หน่วยงานมีบุคลากรต้นแบบสุขภาพหน่วยงานละ 1 คน	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 85 ของบุคลากร และมีบุคคลต้นแบบสุขภาพดีอย่างน้อย 1 คน		/	/	/	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100

ใบงานที่ ๗ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Master Plan) เป้าประสงค์ ปี ๒๕๖๒
(ขอสนับสนุนงบประมาณ 218,650 บาท)

People Excellence : การบริหารส่งเสริม และ พัฒนาบุคลากรเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ที่ 3 บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคนดี คนเก่ง และ มีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร (MOPH)

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ปี 2561

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ อย่างน้อยร้อยละ 85
2. ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงานให้บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีฯ ค่าเฉลี่ยร้อยละ 60
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี อย่างน้อยประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ)
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากรครอบคลุม ร้อยละ 100 และมีคนต้นแบบนักรักษาสุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน

จุดยืนที่ 1 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ อย่างน้อยร้อยละ 85

กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ

โครงการ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม ๕ กลุ่มวิชาชีพ

จุดยืน เป้าประสงค์	กลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ผลผลิตของกลยุทธ์/ กิจกรรมทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์/ กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	จำนวน/ กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน		รายละเอียดงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					เริ่ม	สิ้นสุด		สสจ.	คปสอ.	รพ.สต.
พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้ได้ ตามสมรรถนะ วิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ	-จัดประชุมเพื่อนำเสนอ ข้อมูลประเด็นปัญหาที่ สำคัญของจังหวัด กาฬสินธุ์ในกลุ่มผู้บริหาร ทุกระดับ -จัดประชุมเพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้ม ีความเข้าใจฐานข้อมูล/ ระบบสารสนเทศ -จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรตามส่วนขาด และตามความต้องการ ของ Service plan และ สมรรถนะของแต่ละ วิชาชีพและสาย สนับสนุน (5 กลุ่มสาย งาน) (On the job training) และมีการ	-ผู้บริหารตระหนัก/เห็น ความสำคัญและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรตามส่วน ขาด - มีฐานข้อมูลระบบ สารสนเทศที่สามารถนำมา วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้ -มีแผนพัฒนาบุคลากรตาม ส่วนขาดและมีการจัดสรร งบประมาณในการพัฒนา บุคลากรในหน่วยงาน	พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้ได้ตาม สมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่ม วิชาชีพ	บุคลากร สาธารณสุข 5 กลุ่มสาย งาน	พ.ย. .	ก.ย.	1.จัดประชุมเพื่อนำเสนอ ข้อมูลประเด็นปัญหาที่สำคัญ ของจังหวัด -ค่าอาหารกลางวัน/ว่าง/เครื่องดื่ม จำนวน 80 คน*130 บาท* 1 วัน เป็นเงิน 10,400 บาท -ค่าวิทยากร 600 บาท*3 ชม.*2 คน เป็นเงิน 3,600 บาท รวม 14,000 บาท 2.จัดประชุมเพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้มีความ เข้าใจฐานข้อมูล/ระบบ สารสนเทศ -ค่าอาหารกลางวัน/ว่าง/เครื่องดื่ม จำนวน 80 คน*130 บาท*1 วัน เป็นเงิน 10,400 บาท -ค่าวิทยากร 600 บาท*3 ชม.*2 คน เป็นเงิน 3,600 บาท -ค่าจ้างถ่ายเอกสารประกอบการประชุม จำนวน 50 บาท*80 คน เป็นเงิน 4,000 บาท	/	/	/

จุดยืน เป้าประสงค์	กลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ผลผลิตของกลยุทธ์/ กิจกรรมทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์/ กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	จำนวน/ กลุ่มเป้า หมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน		รายละเอียดงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					เริ่ม	สิ้นสุด		สสจ.	คปสอ.	รพ.สต.
พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้ได้ ตามสมรรถนะ วิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ (ต่อ)	จัดสรรงบประมาณ - ประสานความร่วมมือ กับสถาบันฝึกอบรม และ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมตามแผน -ประเมินผลการ ดำเนินการตามแผน	-มีการจัดเวทีลงนามความ ร่วมมือเพื่อสร้างแผนความ ร่วมมือกับสถาบันการศึกษา (MOU) และจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมตามแผน -มีการควบคุม กำกับ เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการ ตามแผน					รวม 18,000 บาท 3.จัดเวทีลงนามความร่วมมือ เพื่อสร้างแผนความร่วมมือกับ สถาบันการศึกษา (MOU) -ค่าอาหารกลางวัน/ว่าง/เครื่องดื่ม จำนวน 80 คน*130 บาท* 1 วัน เป็นเงิน <u>10,400 บาท</u> -ค่าวิทยากร 600 บาท*3 ชม.*2 คน เป็นเงิน <u>3,600 บาท</u> -ค่าจ้างถ่ายเอกสารประกอบการประชุม จำนวน 50 บาท*80 คน เป็นเงิน <u>4,000 บาท</u> รวม 18,000 บาท รวมทั้งสิ้น 50,000 บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน)			

จุดยืนที่ 2 : ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุขค่าเฉลี่ยร้อยละ 60

กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานบนฐานค่านิยมองค์กร MOPH ที่เข้มแข็ง

โครงการ : ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงาน

จุดยืน เป้าประสงค์	กลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ผลผลิตของกลยุทธ์/ กิจกรรมทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์/ กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	จำนวน/ กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน		รายละเอียดงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					เริ่ม	สิ้นสุด		สสจ.	คปสอ.	รพ.สต.
การประเมิน ความสุขของ บุคลากรตาม แบบประเมิน ความสุข บุคลากร กระทรวง สาธารณสุข (Happinomite r)	-หน่วยงานมีช่องทางใน การสื่อสารให้บุคลากร เข้ารับการประเมินตาม แบบประเมินความสุข บุคลากรกระทรวง สาธารณสุข (Happinometer)ปี 2562 ไม่น้อยกว่าร้อย ละ 70 ของจำนวน บุคลากรทั้งหมด -หน่วยงานมี คณะกรรมการ ดำเนินงาน/มีการนำ ข้อมูลมาวิเคราะห์ผลเพื่อ การจัดทำแผนการสร้าง สุขขององค์กร -สรุปผลการดำเนินงาน	-มีการสื่อสาร ถ่ายทอด นโยบายระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ บุคลากรเข้ารับการ ประเมินความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุขไม่น้อย กว่าร้อยละ 70 (เปิดระบบ ประเมินระหว่าง 1 พ.ย.61- 31 มกราคม 2562) -ทุกหน่วยงานมีแผน/ กิจกรรมการสร้างสุขของ องค์กรและบุคลากรใน หน่วยงานมีความสุขจากการ ดำเนินกิจกรรมส่งเสริม ความสุขของหน่วยงาน -มีผลการสรุป การ	ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความสุขในการ ทำงานบนฐาน ค่านิยมองค์กร MOPH ที่เข้มแข็ง	หน่วยงาน ทุก ระดับ 194 แห่ง	พ.ย.	ก.ย.	1.จัดประชุมเพื่อสื่อสาร นโยบายและถ่ายทอดรูปแบบ การประเมินความสุขบุคลากร ของกระทรวงสาธารณสุข -ค่าอาหารกลางวัน/ว่าง/เครื่องดื่ม จำนวน 80 คน*130 บาท* 1 วัน <u>เป็นเงิน 10,400 บาท</u> -ค่าวิทยากร 600 บาท*3 ชม.*2 คน <u>เป็นเงิน 3,600 บาท</u> -ค่าจ้างถ่ายเอกสารประกอบการประชุม จำนวน 50 บาท*80 คน <u>เป็นเงิน 4,000 บาท</u> รวม 18,000 บาท	/	/	/

จุดยืน เป้าประสงค์	กลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ผลผลิตของกลยุทธ์/ กิจกรรมทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์/ กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	จำนวน/ กลุ่มเป้า หมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน		รายละเอียดงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					เริ่ม	สิ้นสุด		สสจ.	คปสอ.	รพ.สต.
การประเมิน ความสุขของ บุคลากรตาม แบบประเมิน ความสุข บุคลากร กระทรวง สาธารณสุข (Happinomite r) (ต่อ)	-จัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ องค์กรสร้างสุข ระดับจังหวัด	ดำเนินงาน -เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของนักสร้างสุข และมีคลัง ความสุขระดับจังหวัด					2.จัดประชุมเพื่อคืนข้อมูลและ การกำหนดรูปแบบการ พัฒนา/ส่งเสริมความสุขของ บุคลากรในพื้นที่ -ค่าอาหารกลางวัน/ว่าง/เครื่องดื่ม จำนวน 80 คน*130 บาท* 1 วัน <u>เป็นเงิน 10,400 บาท</u> -ค่าวิทยากร 600 บาท*3 ชม.*2 คน <u>เป็นเงิน 3,600 บาท</u> -ค่าจ้างถ่ายเอกสารประกอบการประชุม จำนวน 50 บาท*80 คน <u>เป็นเงิน 4,000 บาท</u> รวม 18,000 บาท 3.จัดเวทีมหกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิถีความสุขขององค์กร และการประกวดคัดเลือก องค์กรสร้างสุขดีเด่นในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขระดับ จังหวัดกาฬสินธุ์ -ค่าอาหารกลางวัน/ว่าง/เครื่องดื่ม จำนวน 100 คน*130 บาท* 1 วัน <u>เป็นเงิน 13,000 บาท</u> -ค่าวิทยากร 600 บาท*3 ชม.*2 คน <u>เป็นเงิน 3,600 บาท</u> -ค่าจ้างตกแต่งสถานที่ <u>เป็นเงิน 15,000 บาท</u>			

จุดยืน เป้าประสงค์	กลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ผลผลิตของกลยุทธ์/ กิจกรรมทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์/ กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	จำนวน/ กลุ่มเป้า หมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน		รายละเอียดงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					เริ่ม	สิ้นสุด		สสจ.	คปสอ.	รพ.สต.
							-ค่านับสนุนการจัดบูธนิทรรศการ (คปสอ.ที่มีผลงานเด่น) คปสอ.ละ 3,000 บาท* 5 แห่ง <u>เป็นเงิน 15,000 บาท</u> -ค่าจัดทำโลโก้ 1600 บาท*3 โลโก้ <u>เป็นเงิน 4,800 บาท</u> -ค่าจัดทำใบประกาศเกียรติคุณพร้อมปก รอบ จำนวน 250 บาท*20 ฉบับ <u>เป็นเงิน 5,000 บาท</u> -ค่าจ้างถ่ายเอกสารประกอบการประชุม จำนวน 50 บาท*100 คน <u>เป็นเงิน 5,000 บาท</u> -ค่าตอบแทนคณะกรรมการประกวด คัดเลือก จำนวน 400 บาท*9 คน <u>เป็นเงิน 3,600 บาท</u> รวม 65,000 บาท รวมทั้งสิ้น 101,000 บาท (หนึ่งแสนหนึ่งพันบาทถ้วน)			

จุดยืนที่ 3 : ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (ด้วยพื้นฐานตามหลักเบญจศีล) และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี

กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร มีการเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี

โครงการ : พัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี

จุดยืน เป้าประสงค์	กลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ผลผลิตของกลยุทธ์/ กิจกรรมทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์/ กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	จำนวน/ กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน		รายละเอียดงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					เริ่ม	สิ้นสุด		สสจ.	คปสอ.	รพ.สต.
จุดยืนที่ 3 ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม (ด้วย พื้นฐานตาม หลักเบญจศีล) และเชิดชูคนดี/ ต้นแบบความดี	-จัดทำแผนพัฒนา/ ส่งเสริม บุคลากรด้าน คุณธรรม จริยธรรม -ค้นหาคนต้นแบบความ ดีและประกาศเกียรติคุณ -มีกิจกรรมค้นหา คนดี ศรีสาธารณสุขของ หน่วยงาน อย่างน้อย ประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และกลุ่มอื่น 1 ต้นแบบ)	-มีแผนพัฒนา/ส่งเสริม บุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้วยหลักพื้นฐาน เบญจศีล -บุคคลต้นแบบความดี ได้รับการเชิดชู ยกย่อง -มีคนดีศรีสาธารณสุข อย่าง น้อยหน่วยงานละ 2 คน (ข้าราชการ 1 คน และ บุคลากรประเภทอื่นๆ 1 คน)	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิ บาล และเชิดชูคนดี/ ต้นแบบความดี อย่างน้อยประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ)	หน่วยงาน ในทุก ระดับ 194 แห่ง	พ.ย.	ก.ย.	1.จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกวดคัดเลือกหน่วยงาน คุณธรรมจริยธรรมดีเด่นและ คนดีศรีสาธารณสุขในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขระดับ จังหวัดกาฬสินธุ์ -ค่าอาหารกลางวัน/ว่าง/เครื่องดื่ม จำนวน 100 คน*130 บาท* 1 วัน <u>เป็นเงิน 13,000 บาท</u> -ค่าสนับสนุนการจัดบูธนิตรรศการ (คปสอ.ที่มีผลงานเด่น) คปสอ.ละ 3,000 บาท* 5 แห่ง <u>เป็นเงิน 15,000 บาท</u> -ค่าจัดทำโล่ 1600 บาท*3 โล่ <u>เป็นเงิน 4,800 บาท</u> -ค่าจัดทำใบประกาศเกียรติคุณพร้อมปก รอบ จำนวน 250 บาท*33 ฉบับ <u>เป็นเงิน 8,250 บาท</u> -ค่าจ้างถ่ายเอกสารประกอบการประชุม จำนวน 50 บาท*100 คน <u>เป็นเงิน 5,000 บาท</u> -ค่าตอบแทนคณะกรรมการประกวด คัดเลือก จำนวน 400 บาท*9 คน <u>เป็นเงิน 3,600 บาท</u> รวม 49,650 บาท	/	/	/

จุดยืนที่ 4 : ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากรครอบคลุม ร้อยละ 100 และมีคนต้นแบบนักการสาธารณสุข
สุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน

กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี

โครงการ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการตรวจและประเมินสุขภาพ

จุดยืน เป้าประสงค์	กลยุทธ์/กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	ผลผลิตของกลยุทธ์/ กิจกรรมทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของกลยุทธ์/ กิจกรรมทาง ยุทธศาสตร์	จำนวน/ กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน		รายละเอียดงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					เริ่ม	สิ้นสุด		สสจ.	คปสอ.	รพ.สต.
ส่งเสริมให้ บุคลากร สาธารณสุขมี สุขภาพดี	-ตรวจสุขภาพประจำปี บุคลากรอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง - มีการประเมินผลการ ตรวจสุขภาพ - จัดกิจกรรมในการ ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร -จัดกิจกรรมค้นหาคน ต้นแบบสุขภาพดี	-บุคลากรได้รับการตรวจ สุขภาพ อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง -มีผลการประเมินสภาวะ สุขภาพของบุคลากร -บุคลากรได้รับการส่งเสริม/ สร้างเสริมสุขภาพ ตามผล การประเมิน -หน่วยงานมีบุคลากร ต้นแบบสุขภาพ	บุคลากรได้รับการ ตรวจสุขภาพ ประจำปี ร้อยละ 85 ของบุคลากร และมีบุคคลต้นแบบ สุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน	รพท./ รพช./ สสอ./ รพ.สต.	พ.ย.	ก.ย.	1.จัดประชุมเพื่อกำหนด ข้อตกลงเบื้องต้นในรายการ ตรวจสุขภาพและการจัดทำ ข้อมูลการประเมินสภาวะ สุขภาพของบุคลากร สาธารณสุข -ค่าอาหารกลางวัน/ว่าง/เครื่องดื่ม จำนวน 80 คน*130 บาท* 1 วัน <u>เป็นเงิน 10,400 บาท</u> -ค่าวิทยากร 600 บาท*3 ชม.*2 คน <u>เป็น เงิน 3,600 บาท</u> -ค่าจ้างถ่ายเอกสารประกอบการประชุม จำนวน 50 บาท*80 คน <u>เป็นเงิน 4,000 บาท</u> รวม 18,000 บาท	/	/	/

